

**SUMÁRIO: 1. Introdução — 2. Quadro de carreira — 3. Grupo econômico — 4. Sucessão.**

## RESUMO

Vantuil Abdala, Juiz do Trabalho em S. Paulo, preocupa-se com o problema da isonomia salarial, conforme garantida constitucionalmente e disciplinada pelas normas consolidadas, examina a questão do quadro de carreira. Argumenta que, para os fins de escalonamento do pessoal de uma empresa, há que ser observado o agrupamento numa mesma categoria daqueles que pertencerem à mesma classe, ou prestarem serviços da mesma espécie e de igual padrão de vencimentos, possibilitando, dentro da mesma classe, as promoções alternadamente, por antigüidade e merecimento. Para efeitos de antigüidade, será o tempo na classe, e não na empresa, aquele a ser considerado. Outrossim, enfrenta o problema da existência de grupo econômico e suas conseqüências com relação à isonomia de um empregado de uma empresa com os salários daquele pertencente a outra empresa do mesmo grupo, para concluir pela impossibilidade de equiparação, salvo nos casos de fraude a direitos trabalhistas, na constituição do grupo econômico. Finalmente, examina a questão de sucessão empresarial e os seus efeitos em relação ao princípio da isonomia entre aqueles empregados da empresa sucessora e os da empresa sucedida, notadamente quanto ao tempo de serviço prestado a uma e outra empresa, considerando como mesma empresa para os fins do interstício liberatório o tempo de serviço prestado pelo paradigma e pelo equiparante na empresa sucessora.

## 1. Introdução

Princípio de harmonia no seio do organismo empresarial e manifestação de equidade, o salário igual para trabalho igual é imposição legal entre nós.

Empregados que exercem a mesma função, numa mesma localidade, com igual produtividade e mesma perfeição técnica, e com tempo de serviço entre eles não superior a dois anos, devem perceber salários idênticos (CLT, art. 461 e seu § 1.º).

Essa diferença de tempo de serviço, conforme entendimento pacífico de nossa jurisprudência, é na função, e não na empresa.

## 2. Quadro de carreira

Agora, havendo quadro de carreira na empresa, não subsiste a obrigatoriedade de se pagar salário igual para trabalho igual (CLT, art. 461, § 2.º).

Por aplicação analógica com o disposto no art. 358, b, da CLT, fixou-se o entendimento que esse quadro de carreira só terá validade se homologado pelo Ministério do Trabalho (súmula 6 do TST).

Impõe-se, no entanto, havendo quadro de carreira, que as promoções sejam feitas, alternadamente, por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional (CLT, art. 461, §§ 2.º e 3.º).

A expressão "categoria profissional" usada pelo legislador é de patente infelicidade, pela sua abrangência.

Com efeito, compreende-se na categoria profissional todos os que laboram

em uma mesma atividade econômica. É, aliás, o que se infere do disposto no § 2.º do art. 511 da CLT.

E, é óbvio, a observância da alternatividade das promoções, o será em relação àqueles que pertencem a uma mesma classe, e não aos de uma mesma categoria profissional.

Classe é um agrupamento de cargos da mesma espécie de serviço e de igual padrão de vencimento.

É dentro da mesma classe, pois, que as promoções deverão ser feitas, alternadamente, por antigüidade e merecimento. Assim, numa empresa siderúrgica, embora todos os trabalhadores pertençam à categoria profissional dos metalúrgicos, pertencerão a classes diversificadas, no quadro de carreira da empresa. Então, é em cada uma dessas classes que observar-se-á o critério de antigüidade e merecimento, para as promoções, e não relativamente a toda a categoria, o que seria mesmo impossível.

E também, para efeito de apuração de antigüidade, conta-se somente o tempo de serviço na classe, e não na empresa ou mesmo na categoria profissional.

Por isso mesmo é que, em empresas que há categorias administrativas diversas, ou carreiras diferentes, o acesso do empregado de uma categoria administrativa ou de uma carreira para outra, não está sujeito ao critério alternativo de antigüidade e merecimento.

Ratificam-no as decisões da Suprema Corte Trabalhista: "Nas empresas que possuam quadro de carreira constituído de diversas categorias administrativas, o acesso do empregado para outra cate-

goria não está sujeito ao critério de promoções alternadas por antigüidade e merecimento" (TST, RR 1.006/70, ac. 3.<sup>a</sup> T, 829/70, 22.7.70, rel. Min. A. L. Sussekind).

"Não ofende a lei a norma regulamentar que estabelece o critério único de merecimento para o acesso a outra categoria. . . Não se configura preterição se a melhoria do paradigma decorre de acesso de uma categoria a outra" (TST, RR 606/71, ac. 2.<sup>a</sup> T, 292/73, 3.4.73, rel. Min. Vieira de Melo).

Por outro lado, em havendo quadro de carreira, ilegítima é a contratação de novos empregados com preterição dos já existentes na empresa.

É o entendimento de nossos Tribunais: "Existindo quadro de pessoal garantindo acesso por antigüidade e merecimento, vedada é a admissão de empregados novos no final da carreira, com prejuízo dos empregados mais antigos" (TST, RR 1.139/69, ac. 3.<sup>a</sup> T, 1.257/69, rel. Min. Celso Lana).

### 3. Grupo econômico

Um empregado, verificados os pressupostos legais (CLT, art. 461 e seus §§), faria jus a perceber salário igual a um colega de outra empresa do mesmo grupo econômico?

Martins Catharino, em seu antológico Tratado Jurídico do Salário, entendia que não, argumentando que "nos termos da Consolidação o consórcio lícito não pode ser considerado como unidade, como "mesmo empregador" para o efeito de equiparação salarial. O § 2.<sup>o</sup> do art. 2.<sup>o</sup> da CLT apenas prevê "para os efeitos da relação de emprego", a responsabilidade solidária da empresa principal e de cada uma das subordinadas" (Freitas Bastos, 1951, p. 371).

Ao depois, modificou seu pensamento, escrevendo em seu Contrato de Emprego, que "no sistema legal, a figura

do empregador está confundida com a empresa, logo, a diferença jurídica entre ambos não pode ser extremada pelo intérprete. Destarte, a equiparação se faz possível em todos os casos do art. 2.<sup>o</sup>, inclusive havendo consórcio hierarquizado" (Edições Trabalhistas S/A, 1965, pp. 173 e 174).

Ribeiro de Vilhena também assim pensa, sustentando que "o § 2.<sup>o</sup> fala que as empresas serão solidariamente responsáveis, a principal e cada uma das subordinadas. Os efeitos, porém, que se extraem do inciso vão além dos da solidariedade no que tem de exigibilidade e pela qual um dos devedores solidários, nas relações externas, responde pela dívida toda (Cód. Civil, art. 904). A solidariedade, no caso, importa em um efeito na própria natureza das pessoas jurídicas das empresas, que passam, em sua dualidade ou multiplicidade, a ser consideradas como se fossem uma só. Apurada a centralização de interesses, através do chamado grupo empresário. . . a lei passa a situar o empregado. . . como se estivesse prestando serviços a uma só pessoa. . .". E prosseguindo nessa linha de raciocínio, mais adiante afirma: "Tanto assim é que a norma do art. 461 da CLT (equiparação) é acionável, já que se consideram as empresas consorciadas como se fossem uma só" (**Relação de Emprego**, Saraiva, 1975, pp. 122 e 147).

Magano, em sua recente tese **Os Grupos de Empresa no Direito do Trabalho**, admite que "a referência da lei ao mesmo empregador tem sido interpretada em sentido restritivo, para significar apenas pessoa física ou jurídica, com exclusão das empresas componentes de um grupo econômico. De acordo com tal diretriz dois empregados, posto que incumbidos de tarefas idênticas, em duas empresas pertencentes ao mesmo grupo, não fazem jus à equiparação salarial".

Mas esta não é sua opinião, pois, adiante, conclui: “Como para nós o empregador é o grupo, a solução mais acertada haveria de ser a oposta: a equiparação salarial deveria ser possível no caso figurado” (S. Paulo, 1978, pp. 175 e 176).

Somos de opinião contrária. A solidariedade prevista no § 2.º do art. 2.º da CLT não tem a extensão pretendida. No grupo ou no consórcio econômico, se se constituem em empresas diversas, cada uma com personalidade jurídica própria, não exsurge a figura do “mesmo empregador”, exigência básica para a equiparação salarial.

Compartilha desse entendimento Sussekind, explicando: “É que o § 2.º do art. 2.º da Consolidação estabelece apenas a responsabilidade solidária entre a empresa principal e cada uma das que integram o respectivo grupo, sem a afirmação de que constituem um só empregador” (*Instituições de Direito do Trabalho*, Freitas Bastos, 1963, vol. I, p. 466).

No mesmo sentido Ferreira Prunes: “Entretanto entendemos que se o empregado X presta serviços à empresa A e o empregado Y presta serviços à empresa B, embora sejam elas coligadas, respondendo uma pelas obrigações trabalhistas eventualmente não atendidas pela outra, não podem eles se equiparar. Os empregos são exercidos para empregadores diversos, distintos, separados” (*Equiparação Salarial*, Ed. LTr, 1977, p. 141).

E, embora minguada, a jurisprudência parece caminhar nesse sentido: “Não há direito à equiparação entre empregados de empresas diferentes, ainda que pertencentes ao mesmo grupo empresarial” (TST, ac. 2.ª T, 1.634/71, Proc. 1.426/71, rel. Min. Rezende Puech).

“Distintos os empregadores, impossível a aplicação da isonomia salarial, não se aplicando em tais casos a solidariedade do consórcio, prevista no § 2.º do

art. 2.º da CLT, esta admitida apenas para os efeitos da relação de emprego” (RR 1.777/76, pub. em 13.12.76, in *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, de B. Calheiros Bonfim, 1977, p. 481).

Haverá mesmo, muitas vezes, dificuldades de ordem jurídica para a sustentação da tese. Por exemplo, pode ser que, empregados de empresas diversas, do mesmo grupo econômico, embora exerçam a mesma função, pertençam a categorias profissionais diferentes, em razão da atividade econômica daquelas empresas. Se o salário do paradigma é fixado, não espontaneamente pelo empregador, mas em consequência mesmo de pertencer a determinada categoria profissional, seria razoável impor-se a equiparação salarial? E, em outra hipótese, se em uma das empresas adota-se o quadro de carreira, e na outra, não? E, ainda, se em uma delas adota-se o critério de elevação salarial através da realização de concurso interno?

#### 4. Sucessão

Haverá sucessão de empregadores sempre que haja a transferência na titularidade da empresa ou de parte dela, destacável como uma unidade técnica de produção, como é o caso do estabelecimento. Não havendo solução de continuidade na prestação de serviços, o sucessor torna-se, automaticamente, responsável pelos contratos de trabalho mantidos pelo sucedido.

É que, na forma do art. 10 da CLT, “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. E o art. 448 do Texto Laboral, por sua vez reitera: “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Os casos de sucessão por simples alteração na estrutura jurídica da empresa, quando, por exemplo, uma firma indi-

vidual se transforma em sociedade, ou quando há variação quanto ao tipo de sociedade, ou há redução ou elevação do número de sócios, interessam menos ao nosso estudo, pois nesses casos não há a substituição de uma empresa por outra, não existindo empregados vindos de empresas distintas. É apenas uma transformação que, além de não afetar os contratos de trabalho, não se apresentam empregados adventícios para que seja feita uma comparação salarial.

Interessam-nos mais, aqui, os casos em que uma empresa sucede a outra ou outras, como se dá na incorporação ou na fusão.

A incorporação é a operação pela qual uma ou mais empresas independentes, são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações. A fusão é a operação pela qual se unem duas ou mais empresas, independentes, para formar uma empresa nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações.

Empregados de empresas diversas passam, com essas operações, a serem empregados de uma mesma empresa e, portanto, de um mesmo empregador (CLT, art. 2.º).

Se tornam-se empregados de um mesmo empregador, verificados os pressupostos legais para a isonomia salarial, têm eles direito à equiparação salarial, mesmo que anteriormente prestassem serviços a empresas distintas.

Mas, de situações que tais pode surgir uma questão que comporta indagação: computa-se o período trabalhado pelo empregado nas diversas empresas incorporadas ou fundidas, para efeito da condicionante "diferença de tempo de serviço (na mesma função que o paradigma) não superior a dois anos"?

Poder-se-ia argumentar que não, porque o tempo de serviço que se considera, para esse efeito, é apenas aquele prestado pelo equiparando e pelo paradigma ao mesmo empregador.

Não nos parece ser assim, contudo.

Com efeito, se, por força do disposto no art. 10, reiterado no art. 448, da CLT, a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não pode afetar os contratos de trabalho, nem os direitos adquiridos dos respectivos empregados, levam estes para a sucessora toda a bagagem de direitos que lhes eram próprios, entre os quais, avultam-se os relativos à antiguidade. Em relação aos direitos dos empregados, é como se não tivesse havido transformação na empresa. Para eles é como se o empregador fosse o mesmo.

Se assim é, há que ser considerado, para todos os efeitos, o tempo de serviço na empresa anterior, inclusive, pois, para os fins de equiparação salarial.

Então há que ser computado o período que o equiparando trabalhou na mesma função que o paradigma, embora em empresas diversas, antes da sucessão.

Exemplificadamente, suponha-se que A, empregado que veio da empresa sucedida, pleiteie equiparação a B, empregado da sucessora antes mesmo da sucessão. Não poderia o empregador se furtar à equiparação, valendo-se da condicionante diferença de tempo de serviço na função, se, computado o período em que o equiparando trabalhou na sucedida, na mesma função que o paradigma, aquela diferença não fosse superior a dois anos.

Mas, a recíproca é verdadeira. Também o empregador não está obrigado a equiparar salários, se, computado o período trabalhado na sucedida, o paradigma tiver mais de dois anos na função, que o empregado que pleiteia a equiparação.

Também, exemplificando: suponha-se que A, que já era empregado da sucessora antes mesmo da sucessão, pleiteasse equiparação a B, empregado que veio da sucedida. Se B, na empresa sucedida, já viesse exercendo a mesma função que A,

com diferença de tempo superior a dois anos, o empregador não estaria obrigado à equiparação.

Não fosse assim, estar-se-ia usando de dois pesos e de duas medidas. Quando fosse para o empregador se obrigar, contar-se-ia o tempo anterior, quando fosse para se beneficiar, não. Seria um despropósito.

A observância do tempo de serviço na empresa anterior importa num tráfico recíproco de direitos, entre empregados e empregador.

Concluindo, em casos de sucessão, também para os efeitos de equiparação salarial, em qualquer hipótese, considera-se o tempo em que exerceu a função, na empresa sucedida, seja ele o equiparando ou o paradigma.

Essas e outras circunstâncias possíveis demonstram quão ilegítima será a imposição de se equiparar os salários, no caso em estudo.

Ao depois, há mesmo razões de ordem prática a desaconselhar a adoção da tese contrária: muitas vezes, uma das empresas do grupo, que apresenta maior lucratividade, talvez, em parte, pela maior dedicação de seus empregados, sentir-se-ia desestimulada em adotar uma política salarial mais benéfica a estes, por causa dos reflexos que pode ter em todas as empresas do grupo a que pertence.

Por isso, cabe aqui a advertência de Peres Botija: "... no hay que olvidar tampoco, por mui dilatados que sean los límites de una institución, que siempre habrá de ser deslindada para no exagerrar sus consecuencias" (*El Derecho del Trabajo*, Madri, 1947, p. 148).

Pois que, emendaríamos, assim, acabar-se-ia por prejudicar exatamente aqueles a quem se quer proteger: os trabalhadores.